

À venir en janvier 2024 : Retenues sur salaire et mise à jour des directives de l'ARC sur le télétravail

07 décembre 2023

Compte tenu de l'augmentation du nombre de personnes qui télétravaillent à temps plein depuis la pandémie de COVID-19, l'Agence du revenu du Canada (« ARC ») a publié de nouvelles directives entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2024 à l'intention des employeurs devant déterminer la province d'emploi de leurs effectifs de façon à prélever les retenues appropriées.¹

Tous les employeurs doivent prélever des retenues à la source (notamment celles de l'impôt sur le revenu, du RPC/RRQ, de l'assurance-emploi et du RQAP) selon ce qui est prévu par la province d'emploi de chaque membre de leurs effectifs. Pour un·e résident·e du Canada recevant un salaire, un traitement ou des commissions, la province d'emploi sera déterminée par l'endroit où cette personne « se présente au travail ».

Conformément au paragraphe 100(4) du Règlement de l'impôt sur le revenu, on considère qu'une personne est réputée se présenter au travail :

1. à un établissement au Canada possédé ou loué par son employeur et où les employé·es se présentent au travail (un « établissement de l'employeur »; cet endroit n'est pas obligé d'être un lieu physique permanent); ou²
2. à l'établissement de l'employeur où un salaire, un traitement ou des commissions lui sont versés, si elle n'est pas tenue de se présenter au travail à un quelconque établissement de l'employeur.

Cette nouvelle politique étend la définition de ce que signifie se présenter au travail à un emplacement de l'employeur, de sorte d'inclure la situation d'une personne ayant une « entente de travail à distance à temps plein » et que l'on peut raisonnablement considérer comme « ayant un lieu de travail désigné de l'employeur ».

Plus particulièrement, une personne est réputée être rattachée à un établissement de l'employeur :

1. si une entente de travail à distance à temps plein temporaire ou permanente lui permet de télétravailler la totalité du temps à partir d'un endroit qui n'est pas un emplacement de l'employeur (les deux parties doivent être en mesure de justifier la conclusion d'une telle entente);
2. s'il est raisonnable de la considérer comme ayant un lieu de travail désigné par l'employeur. L'ARC a établi un indicateur principal et des indicateurs secondaires permettant de déterminer la province d'emploi.

L'indicateur principal vise à établir où la personne se rendrait physiquement pour exercer les fonctions liées à son emploi dans un établissement de l'employeur en l'absence d'entente de travail à distance à temps plein.

Si cet indicateur ne suffit pas à déterminer si un·e employé·e peut raisonnablement être considéré·e comme ayant un lieu de travail désigné de l'employeur, ce sont les indicateurs secondaires qui permettront d'établir l'établissement auquel devrait se rattacher la personne, soit celui :

1. où l'employé·e assiste ou assisterait à des réunions en personne, quel que soit le type de communication;
2. où l'employé·e reçoit ou recevrait des documents ou de l'équipement reliés au travail, ou des instructions et de l'aide s'y rapportant;
3. où l'employé·e se présente ou se présenterait pour recevoir des instructions de son employeur quant à ses fonctions, quel que soit le type de communication;
4. où l'employé·e est supervisé·e, comme indiqué dans l'entente contractuelle entre l'employeur et l'employé·e;
5. dont l'employé·e relèverait, selon la nature des fonctions exercées.

Généralement, tous les indicateurs doivent être examinés ensemble afin de déterminer si l'employé·e est raisonnablement considéré·e comme ayant un lieu de travail désigné de l'employeur. Si l'employeur a plus d'un établissement, il doit se fonder sur ces mêmes indicateurs pour déterminer avec quel établissement l'employé·e peut raisonnablement être considéré·e comme ayant des liens plus étroits.

Points à retenir

Comme la pandémie continue de se répercuter sur le modèle de travail classique, qui repose sur la présence au bureau, les directives de l'ARC et de Revenu Québec relativement à la province d'emploi et aux ententes de travail à distance à temps plein aideront grandement les employeurs résidents et non-résidents du Canada à comprendre leurs obligations en matière de retenue à la source.

Dans certains cas, cette nouvelle politique administrative pourrait faire changer le montant de retenue sur la paie provinciale applicable à la personne déjà dotée d'une entente de travail à distance à temps plein et dont la province d'emploi est déterminée selon l'emplacement de l'établissement qui lui verse un salaire, s'il est différent de l'établissement considéré comme son lieu de travail désigné sur la base des indicateurs de l'ARC.

Les employeurs devraient examiner leurs ententes de travail à distance à temps plein avant le 1^{er} janvier 2024 à la lumière des nouvelles directives afin de déterminer s'ils devront effectuer des modifications.

Communiquez avec nous

Si vous avez des questions sur les directives de l'ARC concernant les ententes de travail à distance, veuillez communiquer avec les auteurs de cet article ou avec un membre du [groupe Fiscalité de BLG](#).

¹ Le 14 novembre 2023, Revenu Québec a publié des directives qui s'harmonisent à celles de l'ARC : [Politique administrative sur la détermination de la province d'emploi relativement aux retenues à la source et aux cotisations de l'employeur du Québec](#)

² En règle générale, le bureau à domicile d'une personne n'est pas considéré comme un établissement de l'employeur.

Par

[Natasha Miklaucic, Alessandro Cotugno](#)

Services

[Fiscalité, Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.